سلسلة نشرات تربوية للمعلمين (١)

البحث الإجرائي من أجل التطور المهني

Action Research for Professional Development

ما هو البحث الإجرائي؟

من يعمل البحث الإجرائي ؟

من أين جاء البحث الإجرائي ؟

كيف أعمل بحثا إجرائيا؟

لماذا نعمل بحثا إجرائيا ؟

تأليف جين مكنيف

ترجمة: نادر وهبة

مراجعة لغوية: أنس العيلة

الطبعة الأولى ٢٠٠١

مركز القطان للبحث والتطوير التربوي
مؤسسة عبد المحسن القطان - فلسطين

البحث الاجرائي من أجل التطور المهني
جين ماكنيف
ترجمة نادر وهبة
الطبعة الأولى ٢٠٠١
مركز القطان للبحث والتطوير التربوي
مؤسسة عبد المحسن القطان
ترجم وطبع هذا الكتيب بموافقة المؤلفة

Action Research For Professional Development
Jean McNiff
First Edition 1995
Reprinted 1997
Published by September Books
3 Wills Road, Branksome
Poole, Dorset BH 12 1NQ
ISBN 1902047001
Printed and bound in the UK

تقديم

يقدم مركز القطان للبحث والتطوير التربوي هذه الترجمة النوعية لكتيب «البحث الإجرائي من أجل التطور المهني» للخبيرة التربوية الاسكتلندية Jean McNiff .

إن الدافع الأساسي وراء هذه الترجمة هو محاولة كشف المعنى الحقيقي للبحث الإجرائي عند المعلمين الذي غالبا ما يتسم بالالتباس، واتضح هذا من خلال عمل الزميل نادر وهبة (منسق الأبحاث الإجرائية في المركز) مع المعلمين ، الأمر الذي حفزه لترجمته والمساهمة في تعميق الرؤيا التي يتطلع إليها المركز بخصوص مفهوم البحث الإجرائي الذي جاء متوافقا مع رؤية الأستاذة ماكنيف، التي أبدت موافقتها على ترجمة هذا الكتيب.

إن السؤال الأساسي الذي يطرحه الباحث الإجرائي سواء أكان معلما أم تربويا أم صاحب عمل... يتمثل في «كيف يمكن لي أن أطوّر عمل»، فهو سؤال لا يخص المعلم فقط بل يخص أيضا الطالب والطبيب والكاتب والرياضي ... . ومن هنا تأتي أهمية هذا الكتيب الذي يوسع من حدود العملية التربوية ويجعلها أكثر مصداقية وواقعية كونها تنطلق مما يجري عبر الممارسة الواقعية التي تنتج أسئلتها، وتمنح الفرصة لتقييم دائم لسيرة حياة الشخص وعمله وإحساسه بالمسؤولية عما يقوم به، وأن يحيا القيم التي يؤمن بها بصورة فعلية.

وحدة النشر
مركز القطان للبحث والتطوير التربوي

قائمة المحتويات

البحث الإجرائي لتطوير مهنة التعليم

تمهيد

أصبح البحث الإجرائي أكثر شهرة كتوجه يشجع المهنيين على أن يكونوا أكثر سيطرة على السياق الذي يعيشون فيه. برز هذا التوجه في الولايات المتحدة في السبعينيات، وأصبح له تأثير واضح على السياقات المهنية في فترة الثمانينيات، خصوصا في مجال تدريب وتأهيل المعلمين. والآن أصبح تأثيره جوهريا، فهو ينتشر في كل الأماكن التي تقدم تعليما مهنيا.

يهدف هذا الكتيب إلى تقديم بعض الإجابات العامة لأولئك الأشخاص الذين يسألون، «ما هو البحث الإجرائي؟». فهناك عدد من الكتب الجيدة المتوفرة التي يمكن أن تعطي الإجابة. آمل من خلال هذا الكتيب أن ألقي الضوء على البحث الإجرائي، وكيف يمكن أن يكون مساعدا لمن يأمل في تطوير نوعية الحياة من خلال التعلم.

عليك في البداية أن تدرك حقيقة أن هناك توجهات مختلفة للبحث الإجرائي، كما هي حقيقة بالنسبة لأي مجال من مجالات المعرفة بشكل عام. يوجد هناك جدل ساخن، وفي بعض الأحيان توجد معارضة حول طبيعة البحث الإجرائي وإجراءاته، كيف يتم العمل به؟ من يقوم به؟ لماذا؟ و كيف يمكن أن تكون النتائج؟ لكن بالرغم من ذلك، فإنه يوجد نوع من الإجماع ما بين الباحثين الإجرائيين، على الأقل في الجانب النظري، بأن البحث الإجرائي يعتمد على مبادئ معينة مثل الحاجة إلى العدالة والديمقراطية، والحق لكل إنسان في أن يتكلم ويبدي صوته، وأن يُسمع له، والحق لكل فرد في إظهار كيف ولماذا هو أو هي أبدت اهتماما إضافيا في التعليم والتعلم من أجل تطوير وتحسين نوعية عملهم، والحاجة العميقة للتعبير عن الحقيقة والجمال في حياتنا الشخصية والمهنية.

يقدم هذا الكتيب توجها واحدا للبحث الإجرائي تم تطويره من قبل Jack Whitehead وآخرين يعملون في هذا المجال في جامعة Bath في بريطانيا. أنا لا أدعي أن هذا التوجه هو الوحيد من نوعه، ولا أدعي كذلك أنه الأفضل، لكن يبدو لي أنه أكثر الطرق المتوفرة مناسبة لهذه اللحظة لمخاطبة المبادئ المذكورة أعلاه.

قيمة واحدة أحملها كباحثة إجرائية هي «الحق لكل فرد فينا في التعبير عن الحرية بعدالة». لهذا فأنا أشجعك بقراءة أعمال وآراء أخرى، لكي تحدد وتقرر ما هي الأمور التي تجلب انتباهك، وما هي الطرق الأكثر ملاءمة في ظروفك الخاصة. إن معرفة ما هو موجود قبل أن تقوم بعملية الاختيار هي ممارسة حكيمة.

في الوقت نفسه، يجب أن تكون على دراية بأن هذا الكتيب يقدم مراجعة محدودة لكن ثرية

لماهية البحث الإجرائي، كيف يمكن عمله، وكيف تستفيد منه في حياتك من خلال القيم التي يعرضها. إن كتاب «You and Your Action Research Project» هو كتاب أكثر شمولا، ويعطي نصائح مفصلة حول كيفية عمل مشروع بحث إجرائي، وهو نتاج مساق تعليمي كامل في هذا الموضوع.

آمل أن يثير البحث الإجرائي اهتمامك، وآمل أيضا أن تتمكن من عمل بحث إجرائي بمفردك.

Jean McNiff

ما هو البحث الإجرائي؟

البحث الإجرائي هو طريقة عملية للنظر إلى عملك وفحص ما إذا كان هذا العمل هو كما تحب أن يكون.

لأن البحث الإجرائي معمول من قِبلك، أي الممارَس «practitioner» فإنه يسمى البحث المعتمد على الممارِس «practitioner based research»، ولأنه يتعلق بتفكيرك وبعملك والتأمل به، فإنه يسمى الممارسة الذاتية التأملية.

إن التأمل في البحث الإجرائي هو عملية جوهرية ومركزية. ففي الأبحاث التقليدية أو التجريبية، يقوم الباحثون بإجراء البحث «على» أناس آخرين. لكن الباحثين في البحث الإجرائي، يعملون أبحاثا على أنفسهم. وبينما يقوم الباحثون التجريبيون بدراسة حياة الأشخاص الآخرين، فإن الباحثين في البحث الإجرائي يقومون بدراسة شخصياتهم وذواتهم. فأنا كممارِس، أفكر في حياتي وفي عملي الشخصي، وهذا يشمل أسئلة أطرحها على نفسي، مثل: لماذا أفعل الأشياء التي أقوم بها؟ ولماذا أنا في الحالة التي أنا عليها الآن؟ عندما أنشر تقرير البحث، فإنه سيبدو أني قمت بتحقيق منهجي على تصرفاتي وسلوكياتي الذاتية، والسبب الكامن وراء هذه التصرفات.

كما يظهر تقرير البحث العمليات التي مررت بها من أجل تحقيق فهم أفضل لذاتي لكي أستمر في تطوير نفسي وعملي.

إن البحث الإجرائي ذو نهاية مفتوحة بطبيعته. فهو لا يبدأ بفرضية محددة بل بفكرة تطورها أنت. إن عملية البحث هي عملية تطويرية في الأفكار، رؤية كيف تسير، وفحص ما إذا كانت هذه الأفكار تسير على المسار الذي تحب أن تحدث فيه. من خلال هذه الرؤيا للبحث الإجرائي فإننا نجد أنه عملية تقيميية. فهو يستخدم بكثرة في السياقات المهنية مثل التثمين، تقديم النصائح وتقييم الذات.

يمكن التفكير بالبحث الإجرائي على أساس أنه عملية استراتيجية لمساعدتك على العيش في طريقة تشعر أنها جيدة. تساعدك على عيش الأمور التي تؤمن بها، وتهيئك لإعطاء أسباب لكل خطوة من خطوات طريقك.

من يعمل البحث الإجرائي؟

أنا وأنت نعمل، كلنا نعمل بحثا إجرائيا.

فكر في أي حدث عندما لا تكون لديك أي فكرة عن كيفية عمل شيء معين فيه، ورغم ذلك فإنك تجد معالجة للمشكلة عن طريق حلها. مثلا، كم مرة سقطت عن الدراجة الهوائية قبل أن تتقن ركوبها؟ في الحقيقة انك لم تتوقف بعد كل مرة سقطت فيها، واستمررت في المحاولة، والأغلب انك لم تفكر لماذا وقعت على الأرض. ربما أنك جربت استراتيجيات جديدة لقيادة الدراجة حتى نجحت في الطريقة.

أنت هنا تدخل في الروتين الأساسي للبحث الإجرائي: عرفت القضية، تخيلت طرقا لمعالجتها، طبقت حلولا ممكنة، قيَّمت الحل، غيرت الممارسة في ضوء التقييم. فإذا كتبت هذا الإنجاز وأطلعت عليه أحد الزملاء «كيف استطعت ركوب الدراجة»، فأنت بهذا تعمل بحثا إجرائيا.

تقول Lawrence Stenhouse أن البحث هو فحص وتحقق منهجي يتم الإعلان عنه. هذا ما تفعله فعليا، لكن ربما لم تلاحظ ذلك في تلك الفترة، وأنت ربما لم تسمّه بحثا إجرائيا.

بهذا المعنى، فإننا كلنا يمكن أن نمارس نوعا من البحث الإجرائي غير الرسمي في جزء كبير من نشاطات حياتنا. فهو بمثابة وضع نظام أو هيكلية منطقية لأفعالنا في حل المشاكل، ونعلن للناس بأننا نعلم ماذا نفعل، وأننا نقول الحقيقة بأننا نعمل بحثا إجرائيا.

إن البحث الإجرائي غير الرسمي هو في حكم الذهاب إلى كل مساحة من نشاطاتنا الإنسانية. أما البحث الإجرائي الرسمي فيُعمل من خلال الكثير من المهنيين في سياق حرفي، بالأخص كجزء من تعلمهم المهني.

من أين جاء البحث الإجرائي؟

بدأ البحث الإجرائي في الولايات المتحدة في فترة الأربعينيات مع عمل الباحثة الاجتماعية Kurt Lewin. في الحقيقة، بدأ أيضا في أماكن أخرى، لكن عمل Lewin كان بمثابة انطلاقة. فقد كان البحث الإجرائي دارجا في الولايات المتحدة، لكنه تباطأ بسبب التغيرات الاجتماعية والثقافية والصناعية.

لقد ظهر البحث الإجرائي في المملكة المتحدة في السبعينيات بتأثيرين مهمين؛ الأول من خلال عمل Leslie Button الذي كان يهدف إلى تشكيل وتصنيف رعاية ريفية للناشئين في المدارس. قال أن الطلبة أنفسهم يجب عليهم أن يعملوا بحثهم الإجرائي في تعلمهم الخاص، وفي تفاعلهم الاجتماعي. الأثر الثاني كان من Lawrence Stenhouse الذي وجه مشروع المنهاج الإنساني. حيث قال أن المنهاج رُتب في المدارس لكي يكون ذا معنى وعلاقة بخبرات الطلبة، وإنه يجب تشجيع الطلبة على تحمل مسؤولية تعلمهم.

جلب البحث الإجرائي اهتمام الأكاديميين في التعليم العالي، الذين نظروا إليه كطريقة نافعة للعمل في التربية المهنية، وخاصة في مجال تعليم المعلم. فقد بدأوا بدراسة وتوضيح الخطوات المختلفة المتعلقة به، وكذلك بعض الافتراضات الموجودة أصلاً في ثنايا البحث الإجرائي، مثل الممارسات الديمقراطية، الحاجة إلى الاهتمام بالفرد واحترامه، والحاجة إلى معرفة منظمة.

تطورت خلال السنوات الماضية كثير من النماذج وكثير من التفسيرات للبحث الإجرائي. فالبعض يعتقد أن المهم هو عمل الطريقة بشكل صحيح، أي الطريقة التي يتم فيها عمل البحث الإجرائي والخطوات المتعاقبة المتعلقة به. البعض الآخر أبدى اهتماما أكبر في القيم التي تتجلى في البحث الإجرائي، مثل الاعتقاد بأن الأفراد يجب أن يسيطروا على عملهم والطريقة التي ينفذون فيها عملهم. وجهات النظر المختلفة هذه تجعل من ميدان التربية مكانا خصبا وصحيا للجدل بين الباحثين. فبينما يتجادل الأفراد فهم يفكرون ويتساءلون، وهذه واحدة من نقاط القوة الحقيقية للباحثين الإجرائيين.

البحث الإجرائي والتعلم المهني

إن أكثر السياقات الدارجة للبحث الإجرائي هو في التعليم العالي. والبحث الاجرائي بالأخص دارج في برامج تأهيل المعلم، ويستخدم أيضا في مجال تأهيل معلمي ما قبل الخدمة. والآن فهو يستخدم بشكل متزايد في قطاع الخدمات العامة مثل الصحة وأكاديميات الشرطة. وفي التسعينيات كان له اثر ملموس على قطاعات الصناعة والخدمات المدنية.

إن السؤال الأساسي الذي يسأله الباحث الإجرائي هو «كيف يمكن لي أن أطوّر عملي» «How do I improve my work». إن هذا المنظور هو مختلف نوعا ما عن النظرة التقليدية لتأهيل معلمي ما قبل وأثناء الخدمة. ففي الحالة التقليدية، فإن الخطوة العادية تكون في إحضار خبير معروف لتقديم نصائح أو ربما ليوجه الأنظار إلى بعض المواضيع، أو لتقديم

نصائح للقوى العاملة حول الأمور التي يجب الانتباه إليها. لكن في الصيغة الجديدة لتأهيل المعلمين، هناك وعي متنام وتأكيد على حقيقة أن الأشخاص يمتلكون قسطا جيدا من المعرفة المهنية. فالذي يحتاجونه في تعلمهم المهني هو نوع من الدعم والمساندة لمساعدتهم على فحص عملهم الخاص وإيجاد كيف يمكن لهم تطوير هذا التعلم وحدهم، والمحافظة على هذا التطور.

إن الطريقة التي يمكن فيها عمل بحث إجرائي تبدأ بسؤال «كيف أطوّر عملي؟» وهناك قصد اجتماعي واضح خلف هذا السؤال. هذا القصد هو كيف أطور عملي لمنفعة الآخرين. فإذا استطعت أن أطوّر ما أقوم به، فهناك احتمال كبير بأن أؤثر على السياق والوضع الذي أعمل فيه. إن وعيي المتزايد لما أقوم به وأفعله، واستعدادي لكي أكون ناقدا بنّاءً لنفسي، يمكن أن يؤثرا على حياة الأشخاص الذين أعمل معهم. وهنا فأنا آمل أن أحدث تغييرا نحو الأفضل.

إن منهجية البحث الإجرائي تعني أيضا أنه يجب علي أن أقيّم ما أفعله، أي أنه بحاجة لفحص ثابت لما إذا كان الذي أقوم به هو حقا مؤثر وفعال. فهل أنا أؤثر على الوضع أم أخدع نفسي؟ إن هذا الوعي لحقيقة (أنا) دائما بحاجة إلى تقييم يبرهن على أني مسؤول. فالمسؤولية هي جزء من الممارسة المهنية الجيدة. وأنا دائما على دراية بأن أقوم بتقديم خدمة نوعية جيدة، وأنتبه إلى حاجات الآخرين بالطريقة المثلى، وإظهار أن لي مواقف واتجاهات وسلوكيات مسؤولة. فمن خلال عمل بحث إجرائي، أنا أحمّل نفسي المسؤولية و أظهر بأني شخص عقلاني، وأنه يمكن أن أبرر ما أقوم به بأسباب واضحة. هذه هي مظاهر وعلامات الشخص المهني.

البحث الإجرائي يساعدني على تشكيل المعرفة وإعطاء مبرر مسؤول لما أقوم به، ليس لمرة واحدة، بل لمرات عديدة وبشكل منتظم على مدى ممارستي المهنية.

التقييم المهني والثناء

إن التقييم المستمر هو مظهر منتظم لترتيبات العمل المهنية. وهذا هو أيضا جزء من التأكيد المتزايد على التعلم المتنامي، «فكرة أن الأفراد يبنون على معرفتهم السابقة، يطورون ويحولون الممارسات السابقة لسياقات جديدة». فيجب الأخذ بالحسبان أن المهارات والكفاءات يمكن أن تتحول إلى عمل يحتاج لخبرة عالية المستوى.

إن الثناء هو جزء من مخططات التطور المهني، وتوجه البحث الإجرائي يقدم تركيزا واضحا مختلفا، مع تغير العلاقات الاجتماعية. تقليديا، الثناء من مسؤولية المدير المخول لإصدار أحكام حول كفاءة الموظفين. البحث الإجرائي يقدم آلية لكل من الثناء الشخصي «أي التقييم الذاتي» وأيضا ومن ضمن سياق أكثر ديمقراطية، من خلال تقديم الممارسة للجمهور ليفحصها ويقيمها.

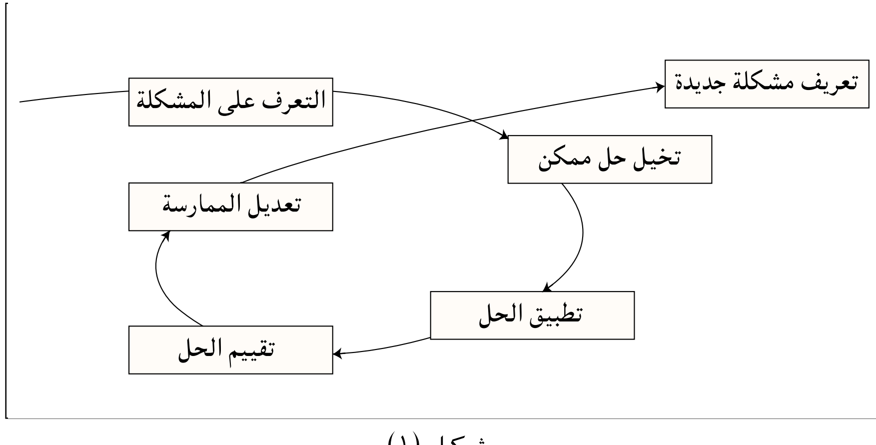
كيف أعمل بحثا إجرائيا؟

الخطوات:

العناصر الأساسية للبحث الإجرائي التي يتوجب عليَّ القيام بها:

١- مراجعة الممارسات الحالية
٢- التعرف على مظهر ممارسة كقضية للبحث
٣- تخيل طريقة ما كخطوة للأمام
٤- تجريب هذه الخطوة
٥- فحص ما إذا كانت هذه الطريقة تعمل
٦- تغيير الممارسة في الخطوة أو الطريقة التي نجحت (أو تجريب خيار آخر إذا لم ينجح)
٧- مراجعة الممارسات الحالية بعد التغيير
٨- وهكذا تستمر

هناك العديد من النماذج المتوفرة في الأدبيات. معظمها يرى الممارسة على أنها غير خطية، وأن الأفراد لا يستطيعون التنبؤ، وأن الأفعال التي يعملونها لا تتخذ نمطا خطيا معينا. هناك فكرة أولية ل Lewin لتطوير الممارسات يصورها على أنها حلقات كما في شكل (١).



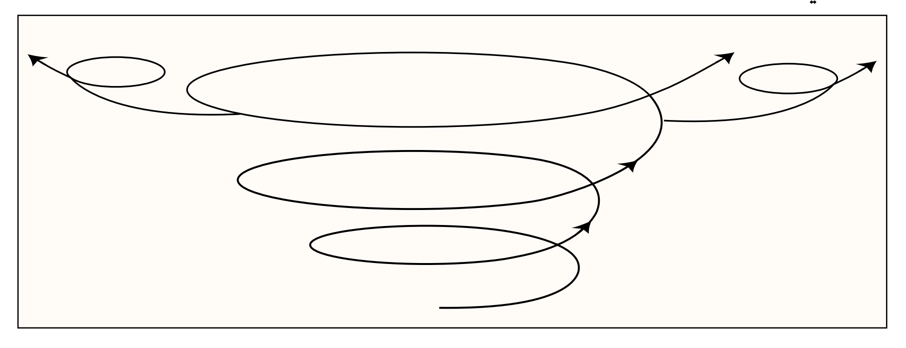
شكل (١)

هذه هي حلقة جديدة من الفعل التأملي تتطور من حلقات سابقة، بحيث يمكن تخيل عدد من الحلقات لهدف إظهار عملية الممارسة التطويرية.

ان فكرة Lewin هي أنه يمكن إظهار هذه السلسلة كأنها حلقات لولبية، وهذه الفكرة شكلت أساسا لمعظم النماذج في الأدبيات، بما فيها أدبيات Jean McNiff نفسها.

فكرة النظام المتولد المتحول

نظرتي هي أننا نعيش في عالم غامض، بحيث تعتبر جميع الأمور مرتبطة عبر مسافات معينة، لكن تأثيرها واضح على حياة الجميع مثل «تأثير الفراشة» «butterfly effect»، حيث إن ضربات أجنحة الفراشة في موضعها تكون لها ترددات تنتشر على مدى واسع من حولها، بالنسبة لي فإن أي نظام مفتوح له القدرة على التحول إلى طور أكثر تطورا. الإنسان والتفاعلات الإنسانية من حقيقة أنها حية، هي مثال على النظام المفتوح. إن الرسم الذي ترونه يظهر عملية التطور وهو أحد الإهليجيات الذي يرتفع للأعلى: هذا الرسم (شكل ٢) يمكن تطبيقه لمفهوم مثل الوعي، الممارسة، الحوار، وهكذا هو مرتبط بمعدل وفاة الفرد. هذا النموذج تم تبنيه من قبل أفراد آخرين، وهو جزء من الجدال المستمر حول طبيعة البحث الإجرائي.



شكل (٢)

خطة البحث بالتفصيل

ما هو البحث الذي يثير اهتمامي؟

اسأل نفسك، «ما هو بالضبط الشيء الذي يدور في ذهني ويشغلني في هذه اللحظة فيما يخص مجال عملي؟ ما هي حجتي التي تجعل هذا الشيء يجذب انتباهي؟» يمكن أن يكون مدى إجابتك واسعا بحيث يشمل الحالة الاقتصادية التي تعيش فيها مثلا، أو حتى موضوعا محصورا في مجال محدد في عملك.

الفكرة من البحث الذي يثير اهتمامك يمكن أن تعرض بطريقة سؤال: «ما هو اهتمامي؟» وكثيرا ما يكون الذي تريد فحصه هو مشكلة تثير اهتمامك، لكن ليس بالضرورة دائما. يمكن الجدل انه حتى أثناء بحثك في «كيف تريد أن تحتفل» مثلا، فإن السؤال «كيف يمكن أن تحضّر لذلك» هو أمر يثير اهتمامك. المهم أن تعرف المجال الذي تريد فيه أن تفحص، وأن تتأكد من أن هذا المجال الذي اخترته يمكن أن تفعل به شيئا ما.

في هذه المرحلة فإنه لمن المهم أن تركز على المجال الذي يثير اهتمامك. يجب أن تكون عمليا إلى حد كبير وتسأل، «هل يمكن فعل شيء ما في هذا المجال؟ هل هناك أمل في أن أحدث تغييرا، أم أن المجال الذي اخترته خارج نطاق قدرتي للتأثير عليه؟ فإذا كان خارج نطاق قدرتك، فعليك أن تكون واقعيا وتتركه. لكن قولك أنك يجب ألا تترك كل شيء هو مهم، لأنه من الصحيح انك لا تستطيع تغيير العالم من حولك، لكن بالتأكيد يمكن تغيير الجزء الصغير الخاص بك، وإذا فعل الآخرون كذلك بتغيير جزئهم الخاص، فإن الكثير من التغيير يحدث بسرعة.

يمكن صياغة سؤال البحث بـ

«**كيف أستطيع** أن......؟»

على سبيل المثال:

«**كيف أستطيع** أن أحسن علاقتي مع صف معين؟

«**كيف أستطيع** أن أساعد «س» في التغلب على حالة الخوف التي تصيبه عند الطيران في الجو؟

«**كيف أستطيع** أن أدير برنامجا عمليا بشكل أفضل؟

الفكرة الأساسية هي:

(١) أنا أسأل سؤالا حقيقيا عن قضية ما، وأنا آمل أن أصل إلى حل ممكن.
(٢) أنا الشخص الحقيقي الذي أطرح هذا التساؤل.
(٣) أنا أسعى إلى جلب بعض التقدم (وتذكر أن أي تحسين تقوم به هو بمثابة تقدم مهما كان صغيرا).

لماذا أنا مهتم لهذه الدرجة؟

يجب أن أكون واضحا بشكل معقول حول السبب الذي أريد أن أخوض من أجله في هذه القضية. سبب تدخلي للإجراء هو متأصل في نظام القيم الذي في داخلي - أي في معتقداتي. فإذا كنت أؤمن بأن الجميع له حقوق متساوية مع الآخرين، فأنا أحاول ضمان أن مكان عملي هو مكان تتوفر فيه للجميع فرصة لممارسة حقوقهم. المشكلة هي، أننا في ظروف عمل لا يمكن من خلالها العيش تماما في خط معتقداتنا وقيمنا التي نؤمن بها. فأنا يمكن أن أؤمن بالمساواة في الحقوق، لكن ربما يصدف أن تكون حقوق البعض مهضومة في مكان عملي. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يمكن أن أؤمن بحقوق الجميع لكن عمليا، أنا الذي أمارس هضم حقوق الآخرين.

البحث الإجرائي هو طريقة من العمل الذي يساعدنا في التعرف على الأشياء التي نؤمن بها، العمل بعد ذلك وبشكل منظم على جعل هذه الأشياء التي نؤمن بها حقيقة. يمكن أن يكون من الصعب جعلها صحيحة بشكل كامل، لكن على الأقل يمكن أن نقترب من ذلك الحد.

ما هو نوع الأدلة التي يمكن جمعها والتي يمكن من خلالها إظهار سبب اهتمامي بالموضوع؟

إذا كنت في وضع تكون فيه الأمور والأشياء ليست كما تتمنى أن تكون، فكيف تظهر هذا الوضع بحيث يتمكن الآخرون من إدراك ما تشعر به؟ فمن خلال عملك بالبحث الإجرائي أنت تأمل في إيجاد طريقة لتغيير الأمور نحو الأفضل. فكيف تظهر هذه الأمور وهي في حالتها الراهنة، أي قبل تدخلك؟

هناك الكثير من طرق جمع البيانات المختلفة-اليوميات، السجلات، التصوير بالفيديو، التسجيل الصوتي، الاستبيانات، ومقاييس الاتجاهات...الخ.

في هذه المرحلة من مشروعك أنت بحاجة إلى جمع بعض الأدلة لإظهار حالة الوضع الراهن، ليس من الضروري جمع كميات كبيرة من الأدلة. كل ما تحتاجه هو مؤشرات واضحة معقولة عن الوضع لتظهر لماذا أنت مهتم لدرجة التدخل.

ماذا يمكن لي أن أفعل بشأن الموضوع؟

عليك الحديث فقط. أنت بحاجة إلى تخيل طرق يمكن من خلالها معالجة القضية. يمكن في هذه المرحلة أن تستشير الآخرين حول طرق التقدم إلى الأمام. لكن الحل المناسب يجب أن يكون حلك أنت. فأنت تفحص عملك ومؤسستك المهنية، لذلك فأنت بحاجة إلى المحافظة على ملكية الحل الممكن. أنت بحاجة إلى وضع خيارات بشكل حذر، وتفكر في التوقعات التي يمكن الحصول عليها، الوقت المتاح، الجهد، ومصادر أخرى لديك.

بعد أن تحدد استراتيجية معينة، عليك الآن أن تجرب هذه الاستراتيجية. يمكن أن تنجح ويمكن ألا تنجح. إذا لم تنجح، يمكن أن تكمل تطوير الاستراتيجية. إذا لم تكن تريد ذلك فيمكن أن تترك الوضع على ما هو وتفكر في شيء آخر.

ما هو نوع الدلائل التي يمكن جمعها لإظهار أن ما أعمله له تأثير؟

هذه هي الرزمة الثانية من الدلائل. أنت بحاجة إلى جمعها لإظهار الفرق بين الوضع الجديد والوضع السابق، وإذا كان الوضع الجديد يظهر أن الأمور قد تغيرت فعلا نحو الأفضل، فإن الأمور الآن تسير على النهج المخطط له، وباتجاه متوازٍ مع ما تعتقد وتؤمن به. ففي المثال السابق، يمكن أن أرى أنه «أنا فعلا أخلق فرصا للجميع لممارسة حقوقهم المتساوية».

إن الطريقة التي تجمع بها هذه المجموعة من الأدلة، يمكن أن تتشابه أو تختلف عن الطريقة التي تم جمع الدلائل الأولية فيها. يمكن أن تستخدم الاستبانة في كلتا الحالتين، والتغير يمكن رصده من خلال رصد الفرق في الإجابة التي يعطيها المجيبون. أو يمكن استخدام التسجيل

الصوتي في الخطوة الأولى وتحليل النصوص، وبعدها استخدام الملاحظات الميدانية للمرحلة الثانية وتحليل السلوكيات التي تغيرت. أنت الذي تقرر. يمكن أن تبدع كما تريد.

كيف أفسر هذا التأثير؟

انه لمن المهم جدا التذكر أن ركيزة البحث هو أنت. أنت تهدف إلى إحداث تغيير على نفسك، لكي تستطيع أن تؤثر بشكل إيجابي على الوضع الذي أنت جزء منه. لكي تقيس أثر هذا التغير على نفسك وكيف أن طريقة عملك تؤثر على الناس الذين يعملون معك، أنت بحاجة إلى فحص إجاباتهم، وردة فعلهم لإجراءاتك. إن هذا ليس بمثابة علاقة سببية خطية، أي أنك لا تقول «إن هذه الأمور قد تغيرت لأني فعلت كذا وكذا» بل تقول، «أنا أستطيع أن أظهر أن هذه التغيرات حدثت لأني غيرت من ممارستي، خصوصا على نفسي، وبالتالي فإن علاقات مختلفة قد تبلورت». أنت لست بصدد أن تظهر علاقات سببية (cause and effect)، بل أنت تهدف إلى إظهار انتشار الفهم الجديد الذي نما داخل الأشخاص الذين يعملون مع بعضهم بطرق مختلفة، وتأثيرهم على بعضهم بعضا.

لإظهار التطور الحاصل على الأشخاص الذين يعملون مع بعضهم بطرق جديدة ومختلفة، فإنه لمن الجيد التركيز على قضايا محددة من المشهد الكلي. إذا أردتُ مثلا أن أُظهر أنني سائق محترف، فيمكن أن أعرّف مظهرا واحدا من طريقة «قيادتي للسيارة» يعبر عن المظاهر الكلية، وإلا فإنك تدور في حلقة مفرغة. نفس الشيء بالنسبة لإظهار أثر تغيير ممارستك. فقط عرّف مظهرا واحدا أو مظهرين لتغيير ممارستك، وبيّن أثر هذا التغيير على الآخرين، واظهر ذلك بوضوح.

كيف يمكن أن أضمن أن أي حكم أقوم به هو عادل ودقيق إلى حد معقول؟

إذا قلت، «أنا أظن أن كذا و كذا حدث في مكان عملي» فأنا بالتأكيد سوف أتوقع من أحد يقول لك «أثبت ذلك». الجواب لهذا هو أني لا أستطيع. فأنا لا أستطيع أن أثبت أي شيء أبدا. لكن أنا أستطيع أن أقدم دلائل معقولة لاقتراح أن ما أشعر به قد حصل حقا وأنا لا أختلق الأمور من عندي.

هذا هو جزء مهم وأساسي في عملك. فعندما تقول أنك قد أثرت على مكان عملك بشكل إيجابي، فأنت تظهر ادعاء للمعرفة «you are making claim to knowledge». وعليك أن تُصدر دلائل واضحة لتصديق هذا الادعاء.

الآن أنت بحاجة إلى أشخاص آخرين لكي يوافقوا على أن لديك سببا مقنعا يدفعك لكي تقول ما تقوله، وأن هذا لم يأتِ من فراغ. أنت بحاجة إلى «تصديق» أناس آخرين للمعرفة التي خرجت بها: أي انك بحاجة إلى من ينظر إلى عملك معك - قبل وبعد - وأنت أيضا بحاجة إلى موافقتهم

على أن الأمور قد تقدمت فعلا إلى الأمام بالشكل الذي شعرت به. عندها يمكن القول بصراحة «أنا أدعي أني أثرت على الوضع لأنني بدأت أنظر إلى طرق يمكن من خلالها تحسين عملي، وأيضا «أن لدي تغطية أو تأكيدا من أناس آخرين يقرّون بأن ما أقوله عادل ودقيق».

ماذا أفعل بعد ذلك؟

أتابع العمل بهذه الطريقة الجديدة لأنها تبدو أكثر فاعلية من الطريقة التي كنت أعمل بها سابقا. إن هذه الطريقة هي اكثر فاعلية على أساس أنها أقرب للطريقة التي يمكن من خلالها أن أتعرف على الأمور التي أؤمن بها خلال عملي.

لكن مع ذلك، يمكن للأمور ألا تكون على ما يرام. ومع أنني قد أظهرت قضية واحدة وأستطيع القول أن الوضع أفضل، فإن هناك أمورا تتطلب اهتمامي. فربما يثير إظهار هذه القضية بعض القضايا الأخرى التي يجب الاهتمام بها أيضا. يبدو أنه لا توجد نهاية، وهذا أمر متوقع. فطالما نحن أحياء، فإن الحياة تبقى مثيرة وإشكالية. أنا ربما لا أريد أن أصل إلى وضع يكون فيه كل شيء كاملا وكل شيء أؤمن به يتحقق. طالما أنا حي فأنا سوف أجد تحديات جديدة بالأخص في عملي.

هذا ما يجعل توجه البحث الإجرائي يضمن التجديد الشخصي. فأنا أفكر وأبحث طيلة الوقت. أنا دائما غير راض على إبقاء الأمور كما هي، وإذا فعلت ذلك فأنا أكون في عداد النيام أو الموتى. طالما أنا واع، متيقظ، ومنفتح لاحتمالات جديدة، فأنا سوف استمر في النمو والتقدم.

معايير لمشاريع البحث الإجرائي

هناك قضايا حقيقية تميز البحث الإجرائي. في التسعينيات من هذا القرن كان بعض الأفراد يسمّون أي بحث غير تقليدي بحثا إجرائيا. لكن من ناحية أخرى، بعض الأشخاص المختصين في مجال البحث التربوي يضعون خطا أحمر وقوانين صارمة بحيث إذا تخطاها الباحث يصبح البحث ليس بحثا إجرائيا. كلتا وجهتي النظر متطرفة، وهناك الكثير من التناقضات حول هذه النقاط.

انه لمن المعقول أن نعرف بعض المعايير للحكم على نوعية العمل المقدم على أساس أنه بحث إجرائي. فمثلا إذا لم تكن لدي فكرة عن نوعية السيارة المعروضة فأنا لن أشتريها. يجب أن تكون لدي بعض الأفكار عن نوعية العمل الذي أراه لكي أقتنع بأن العمل يستحق الاهتمام. لذلك فإن بعضا من المعايير يجب أن تكون موجودة.

أحد الكتب الذي يسلط الضوء على هذا الموضوع وموضوع الصدق في البحث الإجرائي، ونوعية التقارير المقدمة من قبل الأفراد هو كتاب Richard Winter بعنوان Learning From Experience.

في هذا الكتاب يسأل الكاتب أسئلة حول ما إذا كان العمل يتضمن التأمل والتعاون والمشاركة، وما إذا كانت ادعاءات الباحث مبررة والتحديات مجابا عليها... الخ. هذا الكتاب يستحق القراءة لهذا السبب فقط.

يمكن لي أن أضيف بعض المعايير. أقترح أنه من المهم التفكير بالنقاط التالية:

١- هل تُظهر أنك أبديت اهتماما وتركيزا حول محاولتك العيش في الأمور التي تؤمن بها؟ هل أعددت هذه الأمور؟ وما هي؟

٢- هل تُظهر كيف تفكر بما يعني لك عمل البحث كمهني؟ هذا يعني أنه يجب أن تكون لك توجهات مسؤولة نحو عملك، وأنك مستعد لمعرفة الطرق لتحسين هذا العمل. أنت مسؤول عن عمل الآخرين وتتقبل مسؤوليتك كمهني.

٣- هل تظهر كيف ولماذا جلبت لنفسك التقدم؟ هل هذا التغيير أثّر على أناس آخرين؟ إذا كان هناك تأثير فهل يمكن إظهاره؟ هل لك أن تظهر السيناريو القبلي والبعدي والذي تغيرت فيه الأمور نحو الأفضل؟

٤- هل أظهرت أن أي إدعاء للمعرفة له تغطية بدلائل واضحة ومقنعة؟ ليس من الفائدة القول بأن أمورا معينة حصلت إلا إذا أظهرت أنها حصلت فعلا أو على الأقل قدمت دليلا معينا تبرهن فيه ذلك.

٥- هل أظهرت بأنك اهتممت بأخذ المباركة والتصديق على ما تقوله من أشخاص آخرين؟ هذا أيضا يظهر مدى وعيك للمسؤولية، فأنت لا تطلب من الجمهور قبول ما تقوله، بل تظهر أنك فحصت ما تقوله مع أناس مسؤولين، وانك تملك سببا مقنعا لما تقوله، وانك دعوت أولئك الناس لكي يتحدوك بما تقول.

هناك عدد من المعايير الأخرى من خلالها يمكن الحكم على العمل، لكن هذه المعايير المعروضة هنا تكفي للإشارة إلى القضايا التي تنوي إظهارها. يمكن أن تجد معايير أخرى من قراءتك لكتاب (You and Your Action Research Project).

من الذي يضع المعايير؟

كل مجال معرفة هو قضية تشريع. من الذي يحدد من يتحدث، ومن الذي يسمعه، ومن الذي يقرر من سوف يعطي القرارات؟ من حيث تقييم نوعية الأبحاث وتقارير الأبحاث، فمن هو المخول الأنسب للحكم، من يقرر ذلك، وما هي المعايير التي توضع، ومن قبل من، وما هي الخطوات اللازمة في اتخاذ القرارات ومن يضعها؟ كل هذه الأمور هي قضايا مخفية لها علاقة بالعدالة والحقوق التي تحكم حياة الأفراد، الذين يعتبرون أنفسهم في نفس الوقت يعيشون ضمن عالم اجتماعي.

هناك جدل مثير للاهتمام حول ما إذا كان المهنيون أنفسهم قادرين على وضع مثل هذه المعايير لعملهم، وفي هذه الحالة كيف يتم الالتزام بمبادئ التميز وما الشيء الذي يعتبر ممتازا. هذا بحاجة إلى تفاوض، وهذا يعكس أيضا قضايا علاقات القوة والتي هي في قلب معايير التطوير المهني. فإذا خوّل المهنيون لعمل أحكام حول عملهم فهم بذلك يصبحون مصدر القوة.

البحث الإجرائي والتطوير المهني

إن تعلم العمل الذي تقوم به يجعلك تخوض في تجربة تعلم. إن الكثير من برامج التأهيل تعمل من خلال وجهة نظر الشخص الذي يدير البرنامج. بمعنى أن هناك تركيزا كبيرا على التدريب والتعليم يكون فيها المدرِّب هو المحور، بحيث يعرف الإجابة ويمررها إليك، وبعدها يشرف عليك للتأكد من أنك طبقت الإجابات الصحيحة. هذا عادة يسمى نموذج «التوصيل».

نماذج جديدة لبرامج التأهيل والتطوير التربوي تعمل من خلال وجهة نظر الشخص الذي يتعلم. هذه الطريقة تفترض انك تعرف ما هو المطلوب. يمكن أن تكون معرفتك حدسية أو ضعيفة، لكن ما زلت تملك الإجابة في داخلك، وجاهزا للانطلاق الصحيح، فأنت لست بحاجة إلى مدرب بقدر ما أنت بحاجة إلى من يدعمك أو إلى صديق ناقد* (يستمع لأفكارك ويتحداها ويقترح أفكارا بديلة. هذا النموذج المعتمد على «التسهيل». والجميل في طريقة العمل هذه أن المساند أو المساندين أنفسهم لا يُتوقع منهم أن يعرفوا جميع الإجابات لعملك، ويمكن أن يتعلموا منك. طبعا، أن تكون داعما ومساندا يتطلب مستوى عالياً من المهارات الشخصية ومهارات تكوين العلاقات والحساسية والحكمة، وتطوير هذه المهارة هو تجربة تعلمية.

إن عملك بحثا إجرائيا يمكّن من النمو مهنيا، ويظهر لك كيف يمكن توسيع معرفتك المهنية الخاصة. وهو يعمل عبر الخطوات الواضحة التالية:

١- من خلال عملك بحثا فإنك سوف تفحص ممارساتك، وما إذا كانت هذه الممارسات كما كنت تتوقعها من نفسك أثناء عملك. فإذا قلت انك تملك قيما معينة، فكيف تظهر انك تعيشها في حياتك؟

٢- من مشاركة بحثك الخاص مع الآخرين، وبحديثك مع الأشخاص عن عملك، فإنك بذلك تقوم بنوع من التقييم لعملك. فمثلا، إذا كنت معلما، يمكن أن تظهر ما إذا كنت حقا تدعم عملية تعلم الطلبة وسبب هذا الدعم. يمكن أن تظهر لماذا لم يسر عملك على الخطة المعدّة ويمكن أن تقترح بدائل. يمكن أن تظهر دلائل واضحة من

* فكرة الصديق الناقد critical friend وضعت أولا من قبل Stephen Kemmis. والفكرة تطورت في الأدبيات الآن. بعض الناس يفضلون كلمات أخرى مثل الزميل الناقد «critical colleague»

عمل طلابك بحيث تظهر صوتهم بأن تعلمهم قد تحسن بسبب تدخلك. إذا اظهروا أنك لا تساعدهم على التعلم يمكن أن تغير الوضع لكي تؤثر أكثر.

٣- يمكن أن تعرف معايير الحكم التي تستخدمها أنت والآخرون للحكم على ما تقوم بعمله. في برامج التطوير المهني يُحكَم على عمل المهنيين من خلال توقعات الناس الآخرين والمحكّات والمعايير التي يضعونها. إن توجه البحث الإجرائي يجعلك تتعرف على معاييرك الخاصة ويجعلك تتفاوض مع الآخرين حول ماهية الأمور التي تعتبر تطويرا مهنيا.

انه لمن الأساسي جدا أن تستمر في عملية التعلم المهني وتجعلها عملية مستمرة في حياتك المهنية. فهناك افتراض انه طالما وصلنا إلى مركز معين فإننا نرتاح ونسترخي ولا نقلق أنفسنا بعدها. إن هذا يؤدي إلى ما يسمى بنموذج القمة والقاعدة حيث يعمل الناس بشكل كبير، همهم أن يصلوا إلى مركز معين وبعدها ينحدرون نحو التقاعد.

فما هي الخيارات للتطور المهني؟ يمكن أن تكون:

١- الخمول-حيث لا يمكن التقدم في هذه الحالة، والعالم سوف يباغتك ويفاجئك بينما تبقى مكانك.
٢- القمة والقاعدة-حيث تهبط من مكان القوة إلى انحدار تدريجي.
٣- نمو مستمر-حيث تتحرك من قوة إلى قوة بأمواج تعلمية مستمرة.
ماذا تختار؟

لماذا نعمل بحثا إجرائيا؟

في بعض الأحيان ينتقد الناس البحث الإجرائي لكونه عديم القيمة، وأنه فكر ذاتي، خصوصا عندما يكون السؤال الأساسي «كيف أطوّر عملي؟». إن هذا الانتقاد يمكن أن يكون مبررا إذا كان هذا كل شيء في البحث الإجرائي. لكن إحدى أهم القضايا لعمل بحث إجرائي هي أن نوضح لماذا نعمله.

يقوم الإنسان بعمل بحث إجرائي لكي يتمكن من إحداث تغيير اجتماعي نحو الأفضل متبعين المقولة المشهورة «بأن ليس من الكافي فهم العالم لكن تغييره نحو الأفضل».

البحث الإجرائي هو توجه يشجعني على أن أسأل نفسي، «كيف يمكن أن أحسن من عملي؟» لكي أساعد أناسا آخرين على تحسين عملهم. فالأمور تأتي كما يلي:

- أقرر بأن أكون واعيا أكثر لكيف ولماذا أفعل الأشياء التي أقوم بها الآن.
- هذا يساعدني على فهم الأمور والأوضاع التي أنا موجود فيها بشكل أشمل.
- هذا الفهم يساعدني على تقييم عملي وتغييره «إذا كان التغيير ضروريا» ويساعدني على فهم ماهية التأثيرات التي أقوم بها على الأشخاص الذين يعملون معي.
- التغييرات التي أقوم بها في طريقة عملي الخاصة يمكن أن تؤثر أو لا تؤثر على الأشخاص الذين اعمل معهم.
- أنا الذي أقرر ذلك بواسطة فحص مدركاتي الخاصة مقابل مدركاتهم.
- أنا الذي أغيّر طريقة عملي مرة أخرى في ضوء إدراكهم، أو أن نتفاوض كيف نتفق مع بعض.
- اتفاقنا على أن نعمل أفضل يحسن من أوضاعنا جميعا.

إذاً ليس أنا الذي أفحص عملي الخاص فقط. فالشيء الجوهري من وراء الفحص والتحقق هو الأسباب الكامنة وراء قراري للتدخل من أجل التغيير «أن أكون أكثر وعيا وناقدا لما أفعله».

البحث الإجرائي هو بعيد عن الاتهامات السابقة بأنه عديم القيمة وأنه فكر ذاتي. فهو التزام عميق متخذ من قبل ممارسين مسؤولين لكي يضعوا أنفسهم في موقف المحاسبة لما يفعلونه في حياتهم وفي عملهم. فأنا كمهني أعترف بأني أقبل المسؤولية لما أقوم به من أفعال إذا أردت تحسين العالم. إذا لم أستطع تغيير العالم كله أستطيع تغيير جزء منه مهما كان صغيرا. أنا لا أستطيع أن أتحمل مسؤولية عمل الآخرين، لكن أنا أستطيع أن اقبل تحمل مسؤولية عملي. هذه المحاسبة هي أخلاقية. إذا لم أكن جاهزا لمحاسبة نفسي، عندها لا أستطيع أن أتوقع من الناس أن يحملوني المسؤولية لما أفعله وان يجعلوا أنفسهم مسؤولين عن أفعالهم.

الحاجة إلى دلائل من خلال دراسة الحالات

إذا أردنا إحداث تغيير ما، فإنه ليس من الكافي أن نتحدث عن الفكرة. نحن بحاجة إلى إظهار أننا نحمل توصيات خاصة بنا في ممارساتنا وإلا فإن الفكرة تبقى محض خيال ولا تترجم إلى الواقع. إن إحدى ركائز وقوة توجه البحث الإجرائي انه يبدأ من الممارسة الفعلية، وأن الأشخاص يبنون

نظرياتهم الخاصة من خلال هذا العمل. الباحثون الإجرائيون هم عناصر تغيير إنسانية في أوضاع حقيقية. فهم بحاجة إلى إظهار خطوات عملية التغيير في حياتهم.

هناك حاجة ماسة لإظهار قصص الباحثين الإجرائيين حول كيفية قيامهم بتحسين عملية التعلم لأنفسهم ولغيرهم. إن مثل هذه القصص أو الحالات الدراسية تشكل بنية معرفية حيوية، وتظهر قوة الأشخاص المتحدثين بأصواتهم الخاصة. ليست هناك دراسة حالات تجري على أناس آخرين ومن قبل باحثين خارجيين، بل العملية هي محاسبة حقيقية حية لإظهار تطور التعلم والمعرفة.

البحث الإجرائي لنظام اجتماعي أفضل

من خلال هذه النظرة، فإن البحث الإجرائي هو شيء يقوم به الأشخاص لتطوير نوعية حياتهم الخاصة بهم وبالآخرين.

هذه الطريقة من العمل تبدأ مني أنا كفرد، أسأل نفسي «كيف أحسن وأطوّر ما أقوم به؟». نيتي أن أكون ناقدا لذاتي من أجل الآخرين، وأن أحسن فهمي لذاتي لكي أستطيع أن أعمل بشكل أفضل لمصلحتي ومصلحتك.

لكن هذا لا ينطبق تماما عليّ. فأنت يجب أن تعمل أيضا. لقد ودّعنا ذلك النموذج «نموذج توصيل المعلومات» الذي يعتمد على مبدأ «أنا الذي أقول لك ماذا تفعل». أنا لا أقول لك ماذا تفعل ولا أنت تقول لي ماذا أفعل. إنها علاقة شراكة ذات اتجاهين. فأنت عليك أن تسأل نفسك أيضا«كيف يمكن لي أن أحسّن وأطوّر ما أقوم به من عمل؟» كلانا عليه أن يقبل مسؤولية عملنا. نحن نسعى إلى أن نكون أفرادا أفضل، و كفريق يمكن أن نخلق مجتمعا أفضل.

يقول : Cynics هناك قليل من الأمل لأن يكون لدينا تأثير لإحداث تغيير اجتماعي حقيقي. ليس بالضرورة ذلك. أولا، يجب علينا أن نؤمن أنه من الممكن تحسين الأمور، وإلا فإنه من الأجدر فض أيدينا من كل تلك البرامج الهادفة إلى تطوير نوعية حياتنا - مثل الأبحاث الطبية، المغامرات العالمية والاكتشافات، وبرامج البحث العلمي. إذا عشنا في أمل، فإنه سيكون لدينا على الأقل نظرة لما سوف يكون عليه المجتمع في المستقبل. إذا لم نحاول، فإن المخرجات سوف تكون معدومة. البحث الإجرائي هو بمثابة محاولة لتحسين العالم. إذا عمل كل واحد منا القليل لنفسه ولغيره، فإن العالم سوف يكون أكثر سعادة.

التطوير الجماعي للمؤسسة

من خلال هذا النموذج، «الأفراد يعملون مع بعضهم لصالح المجتمع الذي يتكونون منه»، فإنه ليس من الصعوبة أن نرى كيف يمكن حث تطور المؤسسات. فكل فرد في المؤسسة يحاول أن ينفذ معرفته عبر ممارسة معينة، أو يمكن أن تعرف مجموعة محددة مجالا معينا فيه مصلحة مشتركة وتعمل فيه بشكل تعاوني.

إدارة تطوير المؤسسات

يمكن أن يكون هذا المفهوم ذا تحد لأولئك الذين لهم دور إداري، لأنه يجب عليهم أن يتبنوا طرقا جديدة للتفكير والعمل متعارضة مع مفاهيمهم التقليدية للدور الإداري وتوزيع المسؤوليات. على الإداريين أن يغيروا من أفكارهم حول ما يديرونه وكيف يقومون بذلك. ففي النماذج التقليدية، الإداريون يديرون الناس. وكيفية عمل ذلك لها علاقة بالأسلوب. في طرق البحث الإجرائي، يرتب الإداريون لأوضاع يكون فيها التعلم أفضل وبشكل صحيح. فهم يرتبون بناء المؤسسة، والعمليات والمصادر، بحيث يصل التعلم إلى كل فرد وبالتالي إلى المؤسسة ككل.

كيفية عمل ذلك هي شيء مهم. فبينما يحافظ الإداريون التقليديون على العزلة، ويوجهون تعليماتهم من برج مراقبة، يجب أن يعتبر الإداريون أنفسهم جزءا من العملية التعلمية في برامج المؤسسات التعليمية.. يجب أن يكونوا متعلمين مع أولئك المتعلمين، ويعملوا على تسهيل عملية التعلم. إذا لم يعتبر الإداريون أنفسهم كمتعلمين ويتعلموا كيف يطورون من ممارساتهم كإداريين، فإنهم ينكرون المبدأ الذي يدّعون أنهم يتبنونه، وهو البحث الإجرائي المؤسساتي، ويتراجعون مرة أخرى إلى برج السيطرة كخبراء حاملين للمعرفة. إن هذه القاعدة للتعلم أثناء العمل يمكن أن تكون مصدر تهديد لكثير من الإداريين، لكن في نفس الوقت فهي تستلزم قدرا من المخاطرة، وعدم الاستقرار، والشجاعة الشخصية.

دعم التطور المهني

تعمل برامج التطوير المهني التقليدية من منطلق:

١- موضوع التخصص: حيث تهدف هذه البرامج إلى تطوير المعرفة والخبرات في موضوع معين.

٢- تقديم الإرشادات: حيث يقوم مرشد متخصص بالدعم والإرشاد في الموضوع. هذا المرشد قد يتبنى نماذج مختلفة (التوصيل، التسهيل، التعاون) لكن يجب أن يكون خبيرا في مجال تخصصه.

النموذج الذي يندرج تحت هذا التوجه هو نموذج التعليم.

إن الدعم من أجل التطوير المهني عبر البحث الإجرائي ينبني على نموذج التعلم، بحيث يتم تحدي ودعم المهنيين في فحص واستكشاف طرق جديدة لعمل الأشياء. فالتركيز هنا هو على الممارسة وليس على معرفة التخصص. والطريقة هي عبر الاستقصاء الذاتي وليس عبر النصائح المنقولة.

الطرق التقليدية–تعتمد على نماذج التدريب

المشرف يقدم النصائح والتعليمات للممارسين حول حلول ممكنة، المشاركون يطبقون هذه النصائح؛

والمرشد في بعض الأحيان يقيم النتائج

البحث الإجرائي-يعتمد على نموذج التسهيل

الممارسون يتحدثون في الأفكار مع وجود مستمع يدعمهم؛

الممارسون يقومون بالفعل؛

الممارسون يقيّمون النتائج.

إن الذين يقومون بالدعم في البحث الإجرائي بحاجة إلى مهارات مهنية عالية التطور، مثل مهارات تكوين علاقات، ومهارات الإرشاد والرعاية، وهي أكثر من كونها مهارات في معرفة التخصص. وهذا له تطبيق للداعمين والمساندين المهنيين، ويؤكد على الحاجة إلى هذا النوع من الممارسة التي ترى الأشخاص والأنظمة متساوين في الأهمية.

العلاقات في برامج التطوير المهني

في الطرق التقليدية، هناك علاقة قوة بين المشرف والممارِس. قد تكون هذه العلاقة مهذبة ورقيقة لكن تأثيرها واضح، وهو يتمثل في قلة الثقة بالممارِس، وبالتالي تجريده من المهارة. أما بالنسبة للمشرف فلن يكون الوضع تعلميا، المشرف الذي يتوقع منه أن يعرف جميع الإجابات. هذا قد يكون وضعا فيه تهديد.

في توجه البحث الإجرائي، هناك شعور بالمشاركة بشكل حقيقي، العمل مع بعض، بحيث يتقبل الممارسون والمشرف الداعم أنه يمكن أن تكون هناك تغيّرات في الأدوار لكن القيمة هي ذاتها. فهم مشاركون متساوون. فكلا الطرفين موجود لتطوير عمله وذلك من خلال التصرف كزملاء ناقدين متحدين وداعمين لبعضهم بعضا. هذا هو حوار بين مجموعة متساوية، بحيث يحاول كلا الطرفين إيجاد الطريق الأمثل للتقدم للأمام.

البحث الإجرائي من اجل شهادة مهنية مصادق عليها

إنه من حق الممارسين أن يكون عملهم مصادقا عليه ومعترفا به. وهذا عادة يتخذ شكل الشهادات المهنية والحوافز.

عالميا فإن معظم مانحي المساقات يعترفون بفعالية توجه البحث الإجرائي، ويعترفون أيضا أن الممارسة الميدانية الحكيمة هي شكل من أشكال المعرفة النظرية. الاستقصاء الذاتي هو عملية يتم تقديرها الآن كنوع من الأبحاث القيّمة كأي بحث تقليدي فيه فحص وتحقق.

إن إعادة الإدراك والفهم لما يمثل نظرية تربوية فيها مزايا الصدق، وتؤكد على دور الشخص الفردي، وعلى الطبيعة المنفتحة للنظام، وهي مرافقة لوعي حقيقي للفرص المتكافئة للجميع. ففيما يخص أطر التطور المهني، شهدت السنوات الأخيرة تطورا للتعلم المرن،

Modularization، التعلم عن بعد، أطرا موجهة من قبل المستفيد، التعلم الذاتي..الخ، كلها موجهة نحو تأمين الدخول إلى تعلم مهني مستمر اعتمادا على حاجات المستفيد وظروفه. المفهوم الأساس هنا هو أن النظام تتم أقلمته لقوى المستفيدين، وليس العكس أي أن المستفيد تتم أقلمته مع النظام.

الباحثون الإجرائيون الآن لهم الفرصة، في سياقات عديدة ودول كثيرة، للحصول على اعتراف بتعلمهم المهني من خلال مساقات معتمدة. هذا الاعتراف يمكن أن يصل إلى أعلى المستويات، مؤديا إلى شهادة الماجستير والدكتوراه وما بعد الدكتوراه. إن تأثير توجهات البحث الإجرائي تم استشعارها على المستويات السياسية المحلية والعالمية لبعض الدول. هناك وعي حقيقي بأنه إذا أرادت الحكومات والمجتمعات المستقبلية أن تصبح أكثر إنتاجية، وتصبح لديها قوى عاملة متنافسة في القرن الواحد والعشرين، فإن التطور يجب أن يكون واضحا ومرئيا من خلال أطر تعترف وتقدر أن هذا التطور قد حصل فعلا.

كتب ومراجع مختارة للكاتبة Jean McNiff [1]

Action Research: Principles and Practice

Published by Routledge, London and New York (1992) ISBN 0-414-09096-2

الكتاب يشكل مقدمة عملية لمبادئ وممارسة البحث الإجرائي. يعطي نصائح عملية حول القيام بمشاريع، ودراسة حالات. وهو موجه بشكل أساسي إلى التربويين، لكن يمكن أن يساعد الإداريين وواضعي السياسات في مجال التجارة، الصناعة وسياقات عمل أخرى.

Teaching as Learning: An Action Research Approach

Published by Routledge, London and New York (1993) ISBN 0-415-08390-7

هذا الكتاب هو استقصاء عملي، في كل من محتواه وشكله. انه توثيق لعملية التعلم. ويظهر كيف أن البحث الإجرائي يمكن تطويره في أطر التطور المهني. المهنيون هم أفضل المقيّمين والحاكمين على أعمالهم، وتقع على عاتقهم مسؤولية إظهار سبب تطور معرفتهم التعليمية التربوية الخاصة.

You and Your Action Research Project

With Pam Lomax and Jack Whitehead

Published by Routledge, London and New York, and Hyde Publications (1996) 0-415-144752 ISBN

البحث الإجرائي يتم اعتماده في المؤسسات الرسمية والمؤسسات المانحة للشهادات. تمت كتابة هذا الكتاب استجابة إلى دعوات لإيجاد دليل واضح لعمل مشروع بحث إجرائي. فهو يمنح النصائح حول كيف يمكن وضع المشاريع، وتجميع البيانات وطرق تفسيرها، وتبرير ادعاءات المعرفة، وكتابة تقرير بحثي، واكثر من ذلك.

[1] كتب متواجدة في مكتبة القطان